

Nicaragua y género: “¡El agua tiene rostro de mujer!”¹



Raquel Jaime, miembro de comité de subcuenca Mayales, midiendo nivel de agua subterránea

“Nosotras las mujeres siempre dejamos que los hombres estén por delante de nosotras. Nos ponemos nosotras mismas piedras en el camino. A veces no damos la oportunidad a otras mujeres de participar. Tenemos que participar, incidir y perder el miedo. Tenemos que avanzar. El comité de cuenca es un espacio donde puedo expresar mi opinión. Quiero que los comités aporten para que las comunidades y sobre todo las mujeres y los niños tengan agua. Y que los comités busquen justicia cuando haya daños ambientales y del manto acuífero.”

(Maria Auxiliadora Silva, miembro del Comité de Cuenca 72)

1. “¿Qué tiene que ver agua con género?”

En muchas ocasiones nos enfrentamos a esta pregunta cuando empezamos a hablar de desigualdades, roles, estereotipos y otros conceptos de género durante los procesos de sensibilización sobre la equidad de género en las instituciones y organizaciones del agua.

En el sector agua encontramos reflejadas las mismas desigualdades de género que en la sociedad nicaragüense: Por tradición y cultura los hombres son los que mandan y toman decisiones, mientras las mujeres tienen menos acceso a cargos de decisión y son más tímidas a la hora de expresar sus opiniones en reuniones. En general mujeres y niñas son las únicas encargadas de las tareas domésticas, del cuidado de los niños, enfermos y ancianos², y de conseguir y almacenar agua para los quehaceres del hogar. Este trabajo no remunerado e invisibilizado requiere gran parte de su tiempo y esfuerzo. La mayoría de las mujeres ejercen doble o triple jornada de trabajo (trabajo doméstico, trabajo remunerado, trabajo comunitario) perjudicando su salud y enfrentando varios obstáculos. El papel tradicional de la mujer muchas veces dificulta la participación activa de ella en la vida pública o su acceso a puestos de dirección en sus trabajos. Generalmente los hombres participan más que las mujeres en las reuniones comunitarias sobre el agua conforme al estereotipo que son los hombres que toman mejores decisiones aunque el tema tenga mucha importancia e incidencia en la vida de las mujeres.

Cambiar los estereotipos culturales sobre los roles de mujeres y hombres forma un gran desafío en las instituciones y organizaciones del sector de agua donde se encuentra la típica división sexual del trabajo con hombres mayoritariamente en puestos técnicos y cargos de responsabilidad y decisión mientras las mujeres ocupan en su gran mayoría trabajos de administración y limpieza.

Desde que en el 2011 el Programa de Asistencia Técnica en Agua y Saneamiento (PROATAS) inició sus actividades integró una perspectiva de género en su planificación y ejecución, partiendo de la convicción que trabajar en el tema agua significa también tener que disminuir las desigualdades

¹ Elizabeth Esperanza Soza Sanabria, Vice-Presidenta Red Nacional de Comités de Agua Potable y Saneamiento (RED CAPS), Coordinadora Departamental RED CAPS Matagalpa, Coordinadora Municipal RED CAPS Muy Muy

² En este texto cuando no es preciso visibilizar explícitamente al sexo femenino, se hará uso del género gramatical masculino para referirse a ambos sexos por simplificación de lectura.

de género en el sector. Con el objetivo de aumentar y fortalecer la participación femenina especialmente en la gestión del agua se está trabajando con el enfoque de género en las diferentes áreas que abarca PROATAS:

1. Mejorar el servicio de agua y saneamiento urbano, integrando género a nivel institucional.
2. Implementar la Gestión Integrada de Recursos Hídricos, garantizando una participación de mínimo 30% de mujeres en todos los procesos de gestión.
3. Fomentar la Política Sectorial, integrando el enfoque de género en las políticas y estrategias del sector.

En PROATAS la estructura interna de género también es clave para garantizar la aplicación del enfoque de género: Se cuenta con una asesora exclusiva para el tema género; en todos los componentes hay una persona enlace para género y se incluye género en las cadenas de impacto y el monitoreo de los hitos, con datos de género medidos en conjunto con la contraparte; además se aplica un instrumento para medir la cantidad y la calidad de participación femenina en todos los eventos del programa y se utiliza un procedimiento interno para garantizar que el enfoque de género esté incluido en el contenido y lenguaje de todas las contrataciones.

2. ¿Cómo se aumentó y mejoró la participación de mujeres en la gestión del agua?

PROATAS aplica una estrategia de seis procesos complementarios para modificar los roles tradicionales de género y crear relaciones más equitativas en las organizaciones e instituciones para la gestión del agua.³ El objetivo es aumentar y mejorar la participación de mujeres para que no solo ocupen un puesto sino que participen activamente con sus opiniones y conocimientos. Los seis procesos de la estrategia y algunos resultados destacados de género se pueden ver en el siguiente gráfico:



³ Las instituciones y organizaciones en proceso de incluir género con asesoría de GIZ son: Autoridad Nacional del Agua (ANA), Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (ENACAL), Red Nacional de los Comités de Agua Potable y Saneamiento (Red CAPS), Comités de Agua Potable y Saneamiento (CAPS), Comités de Cuenca.

Gestoras de cobro del agua – un ejemplo para la inserción profesional de mujeres en trabajos operativos de la Empresa Nicaragüense de Acueductos y Alcantarillados (ENACAL)⁴

En Nicaragua PROATAS trabaja en conjunto con ENACAL para mejorar la calidad y cantidad del servicio de agua para la población urbana en 4 delegaciones. Del total de las 3893 personas empleadas en ENACAL el 78% son hombres, y solo un 22% son mujeres. En los cargos operativos los hombres ocupan hasta el 94% de los puestos por los estereotipos culturales que éstos son trabajos masculinos.

Desde el 2011 PROATAS incentiva la contratación de mujeres en diferentes cargos tradicionalmente dominados por hombres como por ejemplo: supervisoras de corte, supervisoras de instalación de micromedidores, promotoras sociales, colectoras de cobro y contratistas de proyectos. La contratación y promoción de más mujeres es resultado de un amplio proceso de sensibilización y capacitación en equidad de género dentro de la empresa, tanto con personal gerente, como con personal intermedio y personal administrativo. Además se fundó un Equipo de Género en la empresa, compuesto por representantes de diferentes áreas. Este grupo elaboró líneas estratégicas de género para el Plan Estratégico de Desarrollo Institucional de ENACAL, 2013-2017 y es responsable de darle seguimiento a éstas.

Con estas iniciativas, y en armonía con la Política de Género del Gobierno Nicaragüense que promueve introducir medidas para la equidad de género en las instituciones del estado, se creó un ambiente favorable para la contratación de 10 mujeres como Gestoras de Cobro en ENACAL, modelo piloto impulsado por PROATAS en junio 2013. Este puesto que antes no existía en ENACAL fue creado especialmente para mujeres y ha resultado ser de especial interés social y económico para la empresa. La delegación de ENACAL en la ciudad Masaya, donde en total trabajan 34 mujeres (20%) y 133 hombres (80%), contrató y formó a 10 mujeres de Masaya como gestoras de cobro con características especiales: Ser madres cabeza de hogar que al menos sean bachilleres y que puedan tener la posibilidad de horarios flexibles para el desarrollo de las actividades como para reuniones con clientes en horas y fechas fuera del horario común de trabajo. Las gestoras están encargadas de fomentar la cultura de pago de clientes del agua que tienen más de tres meses de no pagar el servicio, acompañando el proceso de corte del agua y reconexión del servicio. En Masaya el 49% de los clientes son sujetos a corte.⁵ Muchos de los cortados del servicio se reconectan ilegalmente sin pagar por el servicio del agua. Las gestoras de cobro visitan, educan y persuaden al cliente en mora para que proceda a establecer pagos oportunos y acuerdos en caso que no tenga todos los recursos para asumir los costos de la deuda con ENACAL, y sobre todo para que no acuda a los fontaneros piratas que hacen conexiones fraudulentas.

Con la creación de estos puestos de trabajo ENACAL incluye a más mujeres en los trabajos operativos y aprovecha las capacidades especiales de ellas, dándoles a la vez flexibilidad de horario. Se partió de la idea que mujeres que hayan enfrentado una problemática similar a la de muchos usuarios y usuarias del agua, de tener mucha responsabilidad familiar y pocos recursos económicos, podrían tener más habilidad y empatía para sensibilizar a hogares donde mayoritariamente encontrarían a mujeres amas de casa. Además se supuso que por su condición como mujer conocerían mejor la vivencia de la falta de agua y las implicaciones que esto tiene. Por esta razón podrían tener más argumentos para sensibilizar a usuarios y usuarias sobre la importancia de pagar por el servicio. El salario de las gestoras de cobro depende de los clientes que acudan posterior a su visita a realizar un acuerdo de pago. Por cada reconexión reactivada en el sistema, la gestora recibe C\$ 40 (EUR 1,15). Ha resultado que las mujeres con más habilidades sociales y con más necesidades económicas

⁴ Empresa Nacional de suministro de agua potable, abasteciendo 56% de la población total de Nicaragua.

⁵ Dato del 6 de enero 2013.

y responsabilidades familiares son las que trabajan más eficientemente, sin problemas de manejar su horario o de ser autónomas en cómo hacer el trabajo. Actualmente 6 mujeres consiguieron continuar y ser muy eficientes como gestoras de cobro. Las demás tuvieron dificultad de organizar su propio trabajo o menos responsabilidades como madres cabeceras de hogar y por ende menos presión para visitar a clientes y aumentar su salario.

“Una adquiere relaciones con las personas. Nosotras no vamos a pelear, vamos a buscar soluciones. A veces hay que reunir a la familia completa y ver cómo se puede pagar. Yo les digo, ‘vamos a hacer numeritos’. Porque si para el celular sobra plata, entonces para el agua también.” (Petronila Velásquez, Gestora de Cobro).

Con sus visitas a usuarios y usuarias algunas gestoras de cobro consiguen un salario mensual de C\$ 6.000 (EUR 173,61), cuando el salario mínimo (en agosto 2013) en el empleo público es de C\$ 3.231 (EUR 92,04). Para ENACAL el trabajo de las gestoras de cobro contribuye significativamente a mejorar los ingresos de la empresa y en especial a incidir sosteniblemente en la cultura de pago. Las gestoras de cobro consiguen, después de visitar en promedio unas 4 a 5 veces a cada cliente, que el 42.5% de los clientes visitados establezcan acuerdos de pago de su deuda. Como resultado, la recaudación que ENACAL consiguió por causa de las gestoras de cobro ha sido más de lo esperado: Se ha recaudado C\$ 1.196.220,4 (EUR 34.163,8), mientras que el salario de las gestoras ha significado solamente un 5.5% de eso. Es importante que en el segundo trimestre de su trabajo las gestoras aprendieron a mejorar y consiguieron 4 veces más recaudación que en su primer trimestre de trabajo. ENACAL no solo mejora su recaudación sino también reconquista su credibilidad en la población de Masaya, gracias al trabajo de las gestoras de cobro y al seguimiento que ellas dan a usuarios morosos.

Aparte de la ganancia económica ENACAL mejora la equidad en sus trabajos operativos dándole más valor al trabajo de mujeres. Otra beneficio es la generación de empleo justo para un grupo de mujeres cabeza de hogar, que por su doble o triple jornada tendrían dificultades de asistir a un empleo de horario normal (8am-5pm). Las gestoras aprenden a trabajar de manera autónoma y eficiente, combinando su rol de madres y responsables del hogar con sus actividades generadoras de ingreso.



Petronila y Carmen

“Los ingresos son míos, de mi trabajo, mi sudor. Esto ayuda al autoestima.”

(Carmen López, Gestora de Cobro)

“Lo bueno es que el horario es nuestro, así me es más fácil para cuidar a mis hijos. Es responsabilidad nuestra lo que ganamos al final. Nosotras tenemos muchas responsabilidades en nuestros hogares, así que nos tenemos que poner las pilas.”

(Petronila Velásquez, Gestora de Cobro)

En el corto tiempo desde que comenzaron las gestoras de corte sus actividades ya se ha demostrado que este modelo de trabajo femenino es una alternativa que genera importantes beneficios. A corto y mediano plazo se piensa expandir este trabajo operativo a más mujeres en otras delegaciones de ENACAL y así aportar a la recuperación de cartera de ENACAL. Los factores de éxito de este modelo han sido claramente: El contexto político favorable para establecer líneas estratégicas de género en el Plan Institucional de ENACAL, la creación de sensibilidad y voluntad política para la equidad de género en la gerencia y el Equipo de Género institucionalizado en ENACAL.

Reseña presentada por el siguiente equipo de GIZ-PROATAS en Nicaragua:

Manuela Gutiérrez (asesora de género); Mirco Schröder (asesor de coordinación); Francisco Burbano (asesor local ENACAL Delegación Masaya); Alejandra Barboza (asesora local ENACAL Delegación Rivas); Dinorah Somarriba (asesora local Gestión Integrada de Recursos Hídricos)